

ENCUENTRO DE MUJERES PARLAMENTARIAS

***“Hacia una Agenda Política para la igualdad de género
en América Latina y el Caribe”***

Madrid, 15 y 16 de junio de 2009

**EMPLEO, PROTECCIÓN SOCIAL Y
CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL**

Autora: **Elvira Velasco Morillo**
Senadora y Portavoz de Cooperación Internacional
al Desarrollo del Grupo Popular

Las nuevas situaciones sociodemográficas, económicas y culturales que presentan las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado, hacen que la conciliación de la vida familiar y laboral se sitúe como un elemento fundamental en los planteamientos políticos de los respectivos gobiernos. En España, la descentralización autonómica ha supuesto que las Comunidades Autónomas estén desarrollando un creciente número de políticas en el terreno de la conciliación.

Desde el Partido Popular, reiteramos nuestro compromiso con la mujer y nos sumamos al esfuerzo de todos para hacer real su pleno desarrollo personal, familiar, laboral, cultural y social, a la vez que tenemos que recordar la situación de desigualdad que arrastran históricamente.

La conciliación de la vida familiar y laboral supone un claro incentivo para que las mujeres se incorporen o permanezcan en el mercado de trabajo sin que tengan que renunciar a la maternidad ni a la familia.

El trabajo no puede ser un obstáculo para que la mujer pueda llevar a cabo su derecho a la maternidad. Por ello, se hace necesaria la aplicación y desarrollo de medidas concretas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El pleno empleo como objetivo irrenunciable de cualquier Gobierno democráticamente avanzado requiere de la participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo, tanto en el ámbito público, como en la empresa privada, sin que deban renunciar a su libertad de elección o a compatibilizarlo con tener una familia.

Para alcanzar este objetivo se hace necesario poner en marcha nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país. El Gobierno se comprometió en la VIII Legislatura a incrementar en 300.000 plazas la oferta de educación infantil de cero a tres años, sin que este compromiso se llevara a cabo.

ACTIVIDAD PARLAMENTARIA

Al término de la Legislatura, se aprobó la Ley por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento de hijo o adopción. En su disposición adicional cuarta se establece que "el Gobierno impulsará políticas tendentes a desarrollar la escolarización de cero a tres años".

Nuevamente, se incumple por parte del Gobierno una Ley aprobada, sin que se hayan desarrollado las políticas necesarias para que la escolarización de cero a tres años sea un hecho.

A tenor de lo expuesto, se hace necesario avanzar en todas las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar para que mujeres que quieran incorporarse al mercado laboral, que ya estén incorporadas o que quieran continuar con sus estudios no se vean obligadas a renunciar a su derecho de maternidad, y por otro lado se pueda alcanzar el objetivo del pleno empleo.

La Ley orgánica 3/2007, en su artículo 44, establece los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Dentro de los Presupuestos Generales del Estado se encuentra un programa para promover, a través de transferencias corrientes a las Comunidades Autónomas, programas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Otro de los fines de ese programa es colaborar con las administraciones autonómicas y locales y, en su caso, con las empresas, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como colaborar en materia de protección y promoción de las familias, especialmente de las que presentan situaciones de dificultad o vulnerabilidad social, a fin de prevenir estas situaciones y que puedan derivar en exclusión social.

Una moción en el Senado, el 1 de octubre de 2008, que expresamente decía así: Favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional, incentivando el empleo a tiempo parcial, propiciando la racionalización de los horarios laborales conjuntamente con los agentes sociales y todas las medidas que permitan a los padres y a las madres no tener que optar entre su actividad laboral y el cuidado de sus hijos.

Se vienen aprobando mociones, proposiciones no de ley e informes de una subcomisión, como en la legislatura anterior que se aprobó un informe en el año 2006 sobre la flexibilización de horarios, y, sin embargo, realmente en los presupuestos de gastos no se recogen en absoluto todas aquellas políticas que van destinadas a favorecer estas medidas.

La legislatura anterior se desarrollaron unos serios trabajos para analizar y, consecuentemente, recomendar una serie de medidas para la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral, familiar y personal; esto se aprobó en noviembre del año 2006.

Entre las recomendaciones que se establecían en ese informe venían algunas como creación de un marco jurídico que regule el teletrabajo; fomentar el uso del trabajo a tiempo parcial como fórmula temporal que facilite la conciliación, evitando el uso de prácticas que generan precariedad y un submercado de trabajo, en particular para las mujeres; regular los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de horarios y jornadas debidos a la aplicación de las políticas de conciliación, con reducción de los plazos establecidos en la legislación vigente; avanzar en la adecuación de los horarios laborales, comerciales, administrativos, escolares, de ocio, televisión y transporte, en atención a las necesidades de las personas; contemplar la coincidencia de los horarios escolares y laborales, etcétera.

En el ámbito empresarial recogía una serie de recomendaciones como ampliar las posibilidades de acogimiento a una jornada laboral reducida, proponer el trabajo a distancia, etcétera.

En España se sigue sin realizar absolutamente nada para facilitar la flexibilización de los horarios en el marco de la negociación colectiva, porque ahora mismo, en la actualidad, por ejemplo, según constata el informe Randstad, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es del 18 por ciento.

Como ven, son varias las iniciativas parlamentarias que se han debatido en las Cortes Generales Españolas sobre este tema; tengo que decirles que desde el Partido Popular hemos presentado una Proposición de Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal porque queremos respetar todas las facetas de la mujer sin imponer rigideces o disfuncionalidades.

También hemos puesto desde siempre todo nuestro empeño en desterrar cualquier fórmula de discriminación, por lo que más aún nos preocupa la igualdad de oportunidades entre sexos. Por ello, presentamos una Proposición de Ley de Conciliación que va dirigida tanto a hombres como a mujeres, intentando equiparar su papel a todos los niveles.

Se propone incluir un importante paquete de medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, que pueden agruparse en diferentes bloques: ayudas fiscales, ayudas a la Seguridad Social, ayudas a la flexibilidad y ayudas a la maternidad – paternidad y cuidado.

Entre las medidas fiscales hemos de destacar aquellas que van dirigidas al fomento de las empresas socialmente responsables y que se derivan en unas mayores facilidades para madres o padres.

Se establecen, así, como deducibles, las cantidades que las empresas otorguen a sus trabajadores para el cuidado de hijos o dependientes, para gastos de guardería o centros de día.

Facilitaremos, por otro lado, la creación de guarderías de empresa deduciendo un 30% del coste de la construcción de la guardería del Impuesto sobre Sociedades.

Por otro lado, las medidas centradas en la Seguridad Social se dirigen prioritariamente a garantizar mayores pensiones para las madres.

Así, gracias a nuestra iniciativa, se considerará como cotizante a la Seguridad Social a las madres, en caso de que no estuvieran en situación de alta, lo que supone una mayor protección social y pensiones más altas en el futuro.

Bajo el concepto de ayudas a la flexibilidad, se engloban aquellas medidas dirigidas a una mayor adaptabilidad de los horarios laborales a la vida familiar y laboral.

Para hacer posible esta flexibilidad, tomamos como vehículo privilegiado la negociación colectiva.

Así, a través de los Convenios Colectivos se podrá regular la distribución del tiempo de trabajo de modo que haga posible la conciliación, partiendo del hecho de que, a partir de ahora, se podrá optar, tanto por parte de madres como por parte de padres, a la conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, o bien a una

reducción de jornada por un tiempo delimitado sin que ello suponga modificación jurídica alguna del contrato. Todo ello dirigido al cuidado de los niños (naturales, adoptados o acogidos) o de personas dependientes.

También a través de la negociación colectiva, se intentará priorizar la retribución por objetivos por encima de la permanencia en el puesto de trabajo.

Estas medidas de flexibilización se dirigen también a situaciones y hechos concretos como los periodos de lactancia. Así, proponemos que en lugar de ceder una hora de la jornada laboral por razones de lactancia, tal y como ocurre ahora, se establezcan nuevas fórmulas que permitan una mayor flexibilidad y, en consecuencia, una mayor posibilidad de conciliación. De este modo, proponemos la posibilidad de escoger entre dos horas diarias o reducir la jornada una hora al comienzo o al final. De nuevo, resaltar que estos permisos se podrán disfrutar, indistintamente, por hombres o mujeres.

Para ayudar a padres y madres en el cuidado de los hijos, se establece que los permisos parentales se puedan disfrutar, de modo indistinto, por hombres y mujeres.

También proponemos ampliar la actual paga a las madres trabajadoras de 100 € al mes a 120 € para el primer hijo, 150 € para el segundo y 200 € para el tercero (y sucesivos).

Además, establecemos un Fondo Nacional para la Construcción de Guarderías, además de seguir fomentando su creación por parte de las empresas, estimulando, como decía anteriormente, la Responsabilidad Social Corporativa.

A través de este completo paquete de medidas, no pretendemos poner fin al problema de la conciliación de la vida laboral-familiar-personal, pero sí incorporara un importante avance en un camino que, tal como señalaba al principio, debemos seguir recorriendo.

Pero muchos de los pasos que se han de dar en este camino no vienen del ámbito legal, sino que deben partir de la propia sociedad, del mundo de la empresa, y en particular de aquellos que, desde el gobierno, pueden hacer mucho más por la mujer que 53 medidas, sin contenido, ni presupuesto, que no son más que propaganda.

Nosotros, desde el Partido Popular, seguiremos poniendo todo nuestro empeño en que todo lo que se pueda hacer desde los poderes públicos para dar un merecido apoyo a la mujer, se haga, con la limitación que, obviamente, nos impone el estar en la oposición en el ámbito nacional, pero con el mismo espíritu y las mismas ganas de siempre.

Por eso, agotaremos todas las vías, llamaremos a todas las puertas, presentaremos todas las iniciativas necesarias para cumplir nuestros compromisos con la sociedad española. Eso, en definitiva, es lo que importa.

La sociedad en general y los poderes públicos en particular, tienen la obligación de procurar todos los medios dirigidos a la búsqueda y consecución del pleno desarrollo personal, social y familiar de la mujer de nuestro tiempo, al igual que el hombre.

Todos los instrumentos legales previstos en el ordenamiento jurídico deben ser inequívocamente orientados a esta finalidad.

Los avances en esta materia han sido muy importantes durante estos últimos años, pero existe todavía mucho por conseguir.

- Queremos un modelo de sociedad, abierta al presente y al futuro de la mujer, a través del crecimiento económico y de la creación de más y mejores empleos.
- Consideramos imprescindible una educación de calidad, ya que es la clave para la igualdad de oportunidades. Además de ello, es un factor básico para erradicar la Violencia de Género.
- Seguimos reclamando el tránsito de una forma de pensar que depositaba en la mujer las mayores responsabilidades familiares, hacia otra basada en la corresponsabilidad de todos los miembros de la familia.
- Propugnamos un modelo laboral que ponga fin a la incompatibilidad de la vida familiar y laboral, impulsando, a través de la negociación colectiva, la flexibilidad en la jornada laboral para permitir la conciliación de los horarios escolares, familiares y laborales.
- Apostamos por un decidido apoyo de los poderes públicos para la promoción de guarderías infantiles y centros de día para mayores, así como otros sistemas de atención a personas dependientes, de modo que sean accesibles tanto en número de plazas como en coste.
- Queremos que se refuercen los incentivos fiscales y de Seguridad Social por cuidado de hijos y de personas dependientes (mayores y discapacitados).
- Consideramos indispensable contar con el compromiso y la colaboración de todos los grupos políticos, los agentes sociales y de las instituciones para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades para la mujer del S. XXI.

Para concluir y puesto que recientemente se han celebrado las elecciones al Parlamento Europeo, me gustaría resaltar el papel que tiene la mujer en el marco de la Unión Europea.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario. Afecta a todos los ámbitos de la vida social, de la que, incuestionablemente, forma parte el mundo del trabajo.

La Eurocámara también aboga por fomentar una representación equilibrada en los consejos de administración y recomendó a las compañías que "elaboren y apliquen planes de empresa en materia de igualdad de género y fomenten una representación equilibrada en los órganos de dirección y de toma de decisiones".

Los eurodiputados también consideran necesario que los Estados miembros inciten a los empleadores a fomentar "condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

Por ello se marca unos objetivos claros para las mujeres:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Conciliar de la vida privada y la actividad profesional.
- Tener la misma representación en la toma de decisiones
- Erradicar de todas las formas de violencia de género.
- Eliminar de los estereotipos sexistas: en la educación, en la cultura, en le mercado laboral, en los medios de comunicación, en la vida...
- Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo

Objetivos que España comparte como miembro de la Unión Europea.